
5.3 – Subvention salariale

RÉFÉRENCE**Table des matières**

| | |
|---|----|
| 1. LA MESURE..... | 4 |
| 1.1. Objectif | 4 |
| 1.2. Description | 4 |
| 1.2.1. Choix du volet | 4 |
| 1.3. Responsabilités locales et régionales | 4 |
| 2. 2. VOLET « INSERTION EN EMPLOI » | 5 |
| 2.1. Objectif | 5 |
| 2.2. Description | 5 |
| 2.3. Participation des individus | 5 |
| 2.3.1. Personnes participantes admissibles | 5 |
| 2.3.1.1. Sous-emploi | 6 |
| 2.3.2. Référence des personnes participantes | 6 |
| 2.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises..... | 7 |
| 2.4.1. Employeurs admissibles | 7 |
| 2.4.1.1. Exclusions | 8 |
| 2.4.2. Emplois admissibles | 9 |
| 2.4.2.1. Exclusions | 10 |
| 2.4.3. Présentation d'une offre d'emploi | 11 |
| 2.4.4. Analyse de l'offre d'emploi | 11 |
| 2.4.4.1. Durée de la subvention..... | 12 |
| 2.4.4.2. Dépenses admissibles..... | 12 |
| 3. VOLET EXPÉRIENCE DE TRAVAIL..... | 15 |
| 3.1. Objectif | 15 |
| 3.2. Description | 15 |
| 3.3. Participation des individus | 15 |
| 3.3.1. Personnes participantes admissibles | 15 |
| 3.3.2. Référence des personnes participantes | 16 |
| 3.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises..... | 16 |
| 3.4.1. Employeurs admissibles | 16 |
| 3.4.1.1. Exclusions | 16 |
| 3.4.2. Activités admissibles..... | 18 |
| 3.4.3. Emplois admissibles | 18 |
| 3.4.3.1. Exclusions | 19 |
| 3.4.4. Élaboration d'une proposition..... | 20 |

| | RÉFÉRENCE |
|--|------------------|
| 3.4.5. Analyse de la proposition | 20 |
| 3.4.6. Négociation..... | 21 |
| 3.4.6.1. Durée de la subvention..... | 21 |
| 3.4.6.2. Dépenses admissibles..... | 21 |
| 4. SUBVENTION SALARIALE COMBINÉE AU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT) | 23 |
| 4.1. Objectif | 23 |
| 4.2. Description | 24 |
| 4.3. Participation des individus | 24 |
| 4.3.1. Personnes participantes admissibles | 24 |
| 4.3.2. Référence des personnes participantes | 25 |
| 4.4. PAMT admissibles | 25 |
| 4.4.1. Métiers saisonniers | 26 |
| 4.5. Durée et taux de la subvention | 27 |
| 4.6. Actualisation pour la clientèle Femme et les métiers à prédominance masculine ou non traditionnel | 28 |
| 4.6.1. Objectif | 28 |
| 4.6.2. Participation des individus..... | 28 |
| 5. SUBVENTIONS SALARIALES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION | 30 |
| 5.1. Objectifs | 30 |
| 5.2. Participation des individus | 31 |
| 5.2.1. Personnes participantes admissibles | 31 |
| 5.2.2. Référence des personnes participantes | 31 |
| 5.3. Gestion de la mesure auprès des employeurs | 33 |
| 5.3.1. Employeurs admissibles | 33 |
| 5.3.2. Emplois admissibles | 33 |
| 5.3.3. Durée de la subvention | 34 |
| 6. TABLEAU COMPARATIF DES VOLETS — SUBVENTION SALARIALE..... | 34 |
| Tableau comparatif (gouv.qc.ca) | |

1. La mesure

1.1. Objectif

La mesure Subvention salariale s'adresse aux individus qui présentent des difficultés à intégrer, de façon autonome, le marché du travail et qui sans cette aide, ne pourraient y parvenir. Elle vise l'intégration dans un emploi qui présente de bonnes possibilités de rétention au-delà de la durée de la subvention ou l'acquisition d'une expérience professionnelle transférable.

La subvention sert d'incitatif à l'employeur pour couvrir les coûts supplémentaires occasionnés par la période d'adaptation et le manque de productivité du nouvel employé.

1.2. Description

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale verse une subvention salariale à l'employeur pour une période déterminée, à la suite d'une évaluation des difficultés d'intégration de l'individu et la nature de l'emploi offert. Cette subvention couvre une partie ou la totalité du salaire. Le Ministère peut également verser une subvention pour rembourser une partie ou la totalité du salaire ou des honoraires d'une personne qui fournit un accompagnement au nouvel employé, de même que des coûts de formation d'appoint, selon les normes prévues.

La mesure comporte deux volets : insertion en emploi et expérience de travail. Dans les deux cas, l'objectif poursuivi est l'intégration, dans un emploi qui présente de bonnes possibilités de rétention, des personnes ayant participé à la mesure.

1.2.1. Choix du volet

L'analyse des besoins effectuée lors de l'entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi doit permettre d'identifier comme personnes participantes à la mesure des personnes éprouvant des difficultés à intégrer un emploi.

L'agente ou l'agent d'aide à l'emploi détermine lequel des deux volets répond le mieux aux besoins de la personne, en tenant compte de sa situation, de ses compétences et des offres disponibles.

1.3. Responsabilités locales et régionales

Il appartient aux instances locales de déterminer, à partir des ressources financières disponibles et du contexte du marché du travail de leurs régions respectives, la part qu'elles consacrent à cette mesure, et ce, en fonction des besoins de leur clientèle et des stratégies d'intervention privilégiées, établies par la direction régionale en collaboration avec le conseil régional des partenaires du marché du travail.

2. 2. Volet « Insertion en emploi »

2.1. Objectif

Le volet insertion en emploi vise l'intégration dans un emploi qui offre de bonnes possibilités de rétention, au-delà de la durée de la subvention, de personnes éprouvant des difficultés à trouver du travail par elles-mêmes et qui ne pourraient avoir accès au marché du travail sans le soutien de la mesure.

2.2. Description

Ce volet octroie aux entreprises une subvention pour soutenir l'accueil et l'intégration, dans leur milieu de travail, de personnes qui rencontrent des difficultés d'insertion et de maintien en emploi.

La subvention offerte rembourse une partie du salaire de l'individu embauché et, à certaines conditions, peut également couvrir le coût de son accompagnement et d'une formation d'appoint.

2.3. Participation des individus

2.3.1. Personnes participantes admissibles

La décision de référer une personne participante à cette mesure doit être fondée sur la réalité du marché du travail et sur l'évaluation des besoins de la personne comme établi dans le cadre de l'Approche d'intervention et Parcours.

L'analyse effectuée lors de l'entrevue d'évaluation doit permettre de désigner, comme clientèles admissibles à la mesure, celles qui rencontrent des difficultés à intégrer un emploi. L'emploi offert doit permettre à la personne d'accéder à un poste qui présente de bonnes possibilités de rétention au-delà de la durée de la subvention, ce qui serait difficile sans l'aide de la mesure.

Une personne handicapée qui, au terme de sa participation, pourra se maintenir en emploi sans subvention peut être admissible au volet insertion en emploi. Des conditions particulières peuvent s'appliquer (voir 2.4.4.1 – [Durée de la subvention](#), et 2.4.4.2 – [Frais généraux pour personnes handicapées](#)).

Conditions générales

Les conditions générales d'admissibilité des individus aux mesures actives d'emploi s'appliquent. Les catégories des personnes admissibles sont détaillées aux sections 1 et 2 du [chapitre 2.1 Clientèle individu admissible à l'offre de service d'emploi](#).

2.3.1.1. Sous-emploi

Une personne en emploi peut être admissible au volet insertion en emploi de la mesure, si elle répond aux conditions suivantes :

- elle satisfait aux conditions générales d'admissibilité ;
- sa situation correspond à du sous-emploi tel que défini ci-dessous.

Définition du sous-emploi

Le sous-emploi correspond à l'une ou l'autre des situations suivantes :

- la personne occupe un emploi à temps partiel ou présente des périodes fréquentes de chômage. Cette situation revêt un caractère involontaire et chronique, et la personne est disponible pour occuper un emploi comportant une durée plus longue, ou un plus grand nombre d'heures ;
- la personne occupe un emploi qui exige un niveau de scolarité inférieur à celui qu'elle détient, compte tenu de son bagage de formation professionnelle, technique ou universitaire.

Balises d'intervention

Sous les conditions et les balises énoncées, le soutien de la mesure peut être accordé à une personne en situation de sous-emploi.

2.3.2. Référence des personnes participantes

Lorsque l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi convient avec la personne que le volet insertion en emploi de la mesure Subvention salariale représente une solution intéressante à sa situation, deux possibilités s'offrent à celle-ci ou à celui-ci :

- a) La personne effectue ses propres recherches d'emploi ;

La personne effectue ses propres recherches d'emploi après l'émission de la lettre d'admissibilité, et trouve un employeur intéressé à lui offrir un emploi.

- b) L'agente ou l'agent d'aide à l'emploi offre un soutien à la recherche d'emploi.

La personne n'a pas l'autonomie requise pour faire des démarches sans accompagnement.

L'agente ou l'agent d'aide à l'emploi peut lui offrir une assistance au placement. Il peut effectuer une recherche, afin d'identifier une offre d'emploi en lien avec le domaine de compétence de la personne. Il peut aussi lui offrir du soutien pour l'utilisation des services en ligne, ou encore la référer à un organisme spécialisé en employabilité qui offre des services d'aide à l'emploi.

La lettre d'admissibilité

L'agent d'aide à l'emploi peut décider de transmettre la lettre d'admissibilité à l'individu à la suite de l'évaluation. La lettre d'admissibilité le responsabilise dans la prise en charge de sa démarche d'emploi, et facilite la promotion de la mesure auprès des employeurs.

Échéance : l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi détermine la durée de validité de la lettre, maximum trois mois. S'il y a lieu, la lettre peut être renouvelée ou prolongée après une évaluation des besoins de la personne, pour continuer à l'aider dans ses démarches de recherche d'emploi.

2.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises

2.4.1. Employeurs admissibles

Tous les employeurs pouvant offrir un emploi qui présente de bonnes possibilités de rétention au-delà de la durée de la subvention, sauf les exclusions.

Voici une brève énumération des employeurs admissibles¹:

- les entreprises privées ;
- les associations d'employés et d'employeurs ;
- les regroupements professionnels ;
- les coopératives ;
- les entreprises de l'économie sociale ;
- les établissements de formation (incluant les centres de services scolaires, les centres de formation professionnelle, les cégeps et les universités) ;
- les administrations municipales (villes et MRC) ;
- les conseils de bande ;
- les organismes à but non lucratif (incluant les centres de la petite enfance) ;
- les organismes communautaires actifs au sein des collectivités.

Les employeurs doivent fournir de l'encadrement et du suivi à la ou au travailleur.

¹ Consulter la liste des organismes gouvernementaux, à http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/secretariat/statut_obligation_2012.pdf ; si la colonne 6 n'est pas cochée, l'organisme est admissible.

2.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises**RÉFÉRENCE**

La ou le travailleur autonome est considéré comme une entreprise privée, et est donc soumis aux mêmes conditions que celle-ci.

Une **entreprise d'économie sociale** est une coopérative, une mutuelle ou un organisme à but non lucratif qui a pour principale activité la production organisée de biens ou de services destinés à ses membres ou à la collectivité, et qui en tire des revenus marchands. Ses activités sont exploitées conformément aux principes énoncés dans la Loi sur l'économie sociale ([chapitre E-1.1.1](#)).

Pour être admissible au volet insertion en emploi de la mesure, un employeur ne devrait généralement pas avoir plus de 20 % de ses postes réguliers qui sont subventionnés, notamment pour s'assurer d'un encadrement adéquat des nouveaux travailleurs. Dans certains cas, des subventions peuvent être accordées pour un plus grand nombre de postes, par exemple lors de l'intégration massive en emploi de travailleurs récemment mis à pied, lors de la création de plusieurs nouveaux emplois, ou encore pour des travailleurs présentant des difficultés particulières. Dans tous les cas, il faut veiller à ce que les subventions accordées ne conduisent pas à une concurrence déloyale vis-à-vis d'autres entreprises, notamment en s'assurant que le taux et la durée de la subvention sont établis en fonction du profil de difficultés de la personne participante et du poste subventionné.

L'employeur doit offrir des postes au Québec, y avoir un bureau ou un établissement immatriculé auprès du Registraire des entreprises du Québec et se conformer aux législations en vigueur.

L'employeur doit s'assurer que les personnes participantes à la mesure sont couvertes par sa police d'assurance responsabilité.

Un employeur peut demander une subvention salariale jusqu'à 10 jours ouvrables à la suite de l'embauche d'une cliente ou un client ayant déjà une lettre d'admissibilité à la mesure.

2.4.1.1. Exclusions

Sont exclus les organismes suivants :

- les partis ou associations politiques ;
- les organismes inscrits au Registraire des entreprises non admissibles aux contrats publics ([RENA](#)) ;
- les ministères et organismes du gouvernement du Québec dont le personnel est nommé et rémunéré en vertu de la Loi sur la fonction publique du Québec (L.R.Q., C.F31). Pour identifier ces derniers, consulter la liste des organismes gouvernementaux, à http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/secretariat/statut_obligation_2012.pdf. Dans le document si la colonne 6 de l'organisme est cochée, celui-ci est inadmissible ;
- les ministères et organismes du gouvernement fédéral ;

2.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises**RÉFÉRENCE**

- les organismes qui n'ont pas fini de rembourser une dette contractée envers le Ministère, sauf ceux qui respectent une entente écrite de remboursement avec le Ministère ;
- les organismes dont les activités portent à controverse et avec lesquels il serait déraisonnable d'associer le nom du Ministère ;
- les organismes dont les activités sont interrompues en raison d'un conflit de travail (grève ou lock-out) ;
- les agences de location de personnel ;
- les requérants qui ont fait défaut de respecter leurs obligations auprès du MESS, après avoir été dûment mis en demeure en lien avec l'octroi d'une subvention antérieure ;
- les employeurs bénéficiant de la mesure Soutien aux travailleurs autonomes (STA) ;
- les employeurs faisant partie de la famille immédiate de la personne candidate participante et les employeurs pour lesquels la personne candidate participante ou une ou un membre de leur famille immédiate fait partie du conseil d'administration, à moins que le Ministère ne soit convaincu que la personne participante n'a pas été embauchée par favoritisme aux dépens d'autres candidates ou candidats qualifiés.

Précisions pour les organismes spécialisés en employabilité :

Les organismes spécialisés en employabilité financés par le Ministère dans le cadre des mesures Projets de préparation à l'emploi, Services d'aide à l'emploi et les entreprises d'entraînement financées dans le cadre de la Mesure de formation de la main-d'œuvre ne sont généralement pas admissibles à la Subvention salariale.

En effet, lorsqu'un organisme est exclusivement financé par le Ministère, les dépenses salariales étant couvertes par l'entente de soutien financier, octroyer une subvention salariale équivaldrait à du double financement. Dans ce cas, l'organisme n'est pas admissible.

Toutefois, il arrive qu'un organisme spécialisé en employabilité offre d'autres services indépendants de l'entente de soutien financier avec le Ministère, et doit embaucher des travailleurs ou des travailleuses. Dans ce cas, il pourrait recevoir une subvention salariale, comme tout autre organisme à but non lucratif, pour un emploi non lié à l'entente. L'organisme doit toutefois démontrer que le poste est indépendant du financement du Ministère.

2.4.2. Emplois admissibles

Le Ministère attribue une subvention salariale pour un emploi qui présente de bonnes possibilités de rétention en emploi au-delà de la durée de la subvention.

2.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises

RÉFÉRENCE

L'emploi à temps plein est généralement d'au moins 30 heures par semaine, selon l'horaire de travail habituel chez l'employeur, et d'au maximum 40 heures. Une intégration progressive en emploi est toutefois possible, notamment pour mieux répondre aux besoins de personnes plus éloignées du marché du travail.

L'emploi peut également être à temps partiel, soit entre 15 et 29 heures de travail par semaine.

Le poste doit être vacant ou additionnel.

Le salaire versé doit respecter l'échelle salariale en vigueur au sein de l'entreprise, ou correspondre au salaire habituellement versé pour une occupation similaire.

Un emploi saisonnier peut être admissible. Sa durée doit correspondre au nombre de semaines habituel dans un secteur d'activités donné sur le marché du travail local.

L'emploi saisonnier doit être récurrent, c'est-à-dire que tous les employés, y compris ceux qui ont occupé un poste subventionné lors de la saison précédente, doivent être rappelés par l'employeur.

2.4.2.1. Exclusions

Les emplois exclus sont ceux :

- pour lesquels s'applique aussi une autre subvention qui vise les mêmes objectifs que ceux de la mesure ; toutefois, un montage financier est possible dans une telle situation, à condition que le total des subventions ne dépasse pas le maximum prévu au volet de la mesure (voir section [2.4.4.2 – Dépenses admissibles](#)) ;
- qui peuvent être occupés par une personne assujettie à une convention collective comportant un droit de rappel, sauf s'il y a une entente convenue avec les employés ou leur association représentative ;
- qui auraient pour effet de réduire la durée normale de travail des effectifs réguliers, sauf s'il s'agit d'une disposition de la convention collective, ou s'il y a une entente convenue avec les employés ou leur association représentative ;
- qui sont devenus vacants à la suite d'une mise à pied, c'est-à-dire d'une suspension temporaire du contrat de travail, au cours des trois derniers mois ;
- qui sont devenus vacants à la suite d'un congédiement sans motif sérieux ;
- qui visent le remplacement d'employés qu'on prévoit mettre à pied, licencier ou congédier ;
- qui sont obtenus et occupés avec l'intermédiaire d'une agence de location de main-d'œuvre ;

2.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises**RÉFÉRENCE**

- qui visent la propagation d'une doctrine religieuse ou à caractère sexuel ou politique ;
- qui sont rémunérés uniquement à la commission ;
- qui vise à offrir des services personnels à l'employeur (la garde de ses enfants, son entretien ménager, etc.).

2.4.3. Présentation d'une offre d'emploi

Le Ministère verse une subvention à l'employeur pour pallier le manque de productivité temporaire de la travailleuse ou du travailleur qui éprouve des difficultés d'intégration au marché du travail et, dans certains cas, pour rembourser une partie ou la totalité des dépenses pour assurer son accompagnement ou sa formation.

L'offre d'emploi peut faire suite aux démarches effectuées par la personne participante ou par l'employeur. La subvention est autorisée selon une durée et un taux, évalués par l'agente ou l'agent des services aux entreprises.

- L'offre d'emploi provient :
 - 1) soit de démarches faites par la personne participante auprès d'un employeur ;
 - 2) soit directement d'un employeur aux bureaux de Services Québec.

2.4.4. Analyse de l'offre d'emploi

La Subvention salariale doit constituer un incitatif pour l'employeur, pour compenser les coûts supplémentaires liés à la période d'adaptation et le manque de productivité de la travailleuse ou du travailleur, et dans certains cas à son accompagnement ou à sa formation d'appoint.

L'évaluation de la durée et du taux de la subvention au salaire doit tenir compte des éléments suivants :

- le profil de la personne admissible : entraves face à l'emploi, expérience de travail, formation professionnelle, etc. ;
- la réalité du marché du travail ;
- la complexité de la tâche et la qualité de l'emploi proposé ;
- la capacité d'accueil et d'encadrement de l'employeur ;
- le salaire habituellement versé pour une occupation similaire ;
- l'historique et les antécédents de l'employeur en termes de gestion : capacité d'encadrement et de formation, rétention en emploi, etc.

2.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises**RÉFÉRENCE**

L'agente ou l'agent des services aux entreprises autorise la subvention, s'il y a lieu, seulement après avoir évalué la possibilité de **rétenion en emploi de la travailleuse ou du travailleur chez le même employeur, une fois la subvention terminée.**

La subvention pour l'accompagnement est établie en fonction des besoins de la ou du travailleur et de la complexité de l'emploi.

Une subvention pour la formation d'appoint de la ou du travailleur peut également être accordée : cette formation doit viser l'acquisition ou la mise à niveau de compétences qui sont requises pour l'exercice de ses fonctions.

2.4.4.1. Durée de la subvention

La durée maximale de la subvention pour la clientèle éprouvant des difficultés à intégrer un emploi chez tous les employeurs, y compris pour les entreprises de l'économie sociale est de 20 semaines. Elle est évaluée avec l'employeur en fonction des difficultés d'intégration de la ou du participant et des exigences de l'emploi offert.

Pour une personne handicapée, la durée de participation à la mesure peut s'étendre jusqu'à un maximum de 60 semaines.

En ce qui a trait aux emplois saisonniers, la durée de l'aide sera établie en fonction de la durée de l'emploi sans excéder 20 semaines.

Lors de l'interruption de la participation, notamment en cas de grève, de sinistre, de maladie, d'accident de travail ou de congé parental, le Ministère repousse l'échéance de la subvention de façon à accorder le nombre de semaines de subvention prévu à l'entente, que le retour à l'emploi se produise au cours de la durée prévue à l'entente ou après.

2.4.4.2. Dépenses admissibles**Subvention au salaire**

Pour les entreprises privées, les organismes à but non lucratif, les administrations municipales et les autres entreprises offrant un emploi durable, le taux de la subvention autorisé varie selon les difficultés d'intégration de la travailleuse ou du travailleur et la nature de l'emploi offert. Le Ministère peut verser jusqu'à un taux maximal de 40 % du salaire brut, pour un horaire de travail d'un maximum de 40 heures par semaine. Pour les personnes handicapées, le Ministère peut verser jusqu'à un taux maximal de 50 % du salaire brut. Le montant horaire de la subvention ne peut toutefois pas excéder l'équivalent du salaire minimum en vigueur. Les heures travaillées au-delà d'un horaire de 40 heures par semaine ne sont pas couvertes par la subvention.

Les jours de congé de maladie, ainsi que les jours fériés et chômés, habituellement reconnus et rémunérés par l'employeur, sont couverts par la subvention ; les heures supplémentaires effectuées en sus du nombre d'heures prévu à l'entente, de même que la paie de vacances est exclue du calcul de la subvention.

Pour les **entreprises d'économie sociale**, des conditions particulières s'appliquent :

- la subvention au salaire correspond au salaire minimum en vigueur, auquel s'ajoutent les charges sociales obligatoires reliées à l'emploi ;
- l'entente de subvention est établie en fonction d'un poste. Dans l'éventualité du départ de l'employé, l'entente peut se poursuivre avec une autre personne participante occupant le même poste, pour la durée restante de l'entente ;
- il est à noter que la durée de la subvention est la même que pour tout autre type d'employeur : elle est jusqu'à une durée maximale de 20 semaines.

Accompagnement

Il est possible d'accorder une subvention pour couvrir une partie ou la totalité du salaire ou des honoraires d'un accompagnateur. Une telle subvention est accordée lorsque l'on évalue que l'intégration de la nouvelle employée ou du nouvel employé nécessitera un accompagnement nettement plus soutenu que ce qui est habituellement requis dans le cadre de la mesure.

L'accompagnement offert peut notamment inclure l'accueil de la ou du nouvel employé, la familiarisation avec son environnement, l'acquisition des pratiques de travail, l'apprentissage de ses tâches et un soutien pour faciliter son intégration en emploi.

La pertinence d'accorder une subvention pour l'accompagnement, le taux de subvention, sa durée et son montant sont établis en fonction des besoins de la ou du travailleur et de la complexité de l'emploi.

L'accompagnement est généralement offert par une employée ou un employé de l'entreprise. L'employeur peut également choisir d'avoir recours à une intervenante ou un intervenant du secteur privé pour fournir cet accompagnement.

La subvention peut couvrir jusqu'à 100 % du salaire brut ou des honoraires de la personne qui accompagne la ou le nouvel employé, pour un montant maximal de 1 500 \$.

L'accompagnement peut être offert pour un nombre limité de semaines en début de participation, ou s'étaler tout au long de celle-ci. Sa durée maximale correspond à la durée de l'entente.

Formation d'appoint

Il est possible, au besoin, d'accorder une subvention pour rembourser à l'employeur le coût d'activités de formation.

Ces activités de formation d'appoint visent l'acquisition ou la mise à niveau de compétences requises pour l'exercice des fonctions de la personne participante. Il s'agit de compétences qu'une ou un nouvel employé devrait normalement avoir.

Ces activités de formation, données en entreprise ou à l'externe, doivent être des activités structurées, pour lesquelles les apprentissages sont mesurables.

La subvention pour la formation d'appoint permet de couvrir :

- jusqu'à 100 % des coûts directs reliés à la formation ;
- pour un maximum de 80 heures de formation ;
- jusqu'à un montant maximal de 3 600 \$.

Peuvent être inclus dans le montant de subvention :

- le coût d'achat de la formation ;
- le matériel pédagogique ;
- le salaire des formateurs qui ne font pas partie du personnel régulier de l'entreprise.

Au besoin, peuvent également être couverts des frais supplémentaires : frais de garde, de transport, de séjour hors foyer et d'autres frais directement et essentiellement en lien avec la formation donnée. Ces frais, prévus à l'entente de subvention, sont payés à l'employeur qui, s'il y a lieu, remboursera à l'employé ses dépenses encourues. Les frais sont remboursables selon les tarifs fixés par le Conseil du trésor – voir [Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents](#).

Ne sont pas couverts par la subvention pour la formation d'appoint :

- le salaire de la personne participante mis à part le soutien au salaire prévu à l'entente ;
- les équipements ou le matériel qui sont normalement requis pour l'exercice des fonctions de l'employé (bottes, outils, vêtements spécifiques, etc.) ;
- le salaire de l'employé régulier de l'entreprise qui donne de la formation à la personne participante.

4— Frais généraux pour personnes handicapées

Des frais généraux d'au plus 10 000 \$ par personne participante handicapée peuvent être remboursés pour couvrir certaines dépenses. Le chapitre 2.8 [Accessibilité des services du Secteur d'Emploi aux personnes handicapées](#) précise les modalités applicables.

3. Volet expérience de travail

3.1. Objectif

Le volet expérience de travail vise à permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle transférable à des personnes faisant face à des obstacles à l'emploi en vue de les intégrer dans un emploi qui présente de bonnes possibilités de rétention.

3.2. Description

Le volet expérience de travail offre à des organismes à but non lucratif, des corporations municipales et des conseils de bande une subvention, afin de permettre à des personnes éprouvant des difficultés à intégrer un emploi, l'acquisition d'une expérience de travail transférable.

Par « expérience de travail transférable », on entend une expérience de travail qui permet à la personne de développer ses compétences et qui améliore ses possibilités de s'intégrer sur le marché du travail dans un emploi qui présente de bonnes possibilités de rétention.

La subvention offerte couvre une partie du salaire de la personne embauchée et, à certaines conditions, peut également couvrir le coût de son accompagnement ou d'une formation d'appoint.

Le volet expérience de travail ne constitue pas un préalable à la participation au volet insertion en emploi.

3.3. Participation des individus

3.3.1. Personnes participantes admissibles

La décision de référer une personne participante à cette mesure doit être fondée sur la réalité du marché du travail et l'évaluation des besoins de la personne comme établi dans le cadre de l'Approche d'intervention et Parcours.

L'analyse des besoins doit permettre de désigner comme personnes participantes à la mesure des personnes qui rencontrent des difficultés à intégrer le marché du travail.

L'expérience de travail doit permettre le développement ou le maintien des compétences des individus en vue de faciliter leur intégration sur le marché du travail.

Une personne handicapée qui, au terme de sa participation à la mesure de subvention salariale, pourra intégrer un emploi sans subvention peut être admissible au volet expérience de travail. Des conditions particulières peuvent s'appliquer (voir [4.4.6.2 – Frais généraux pour personnes handicapées](#)).

3.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises**RÉFÉRENCE**

Une personne qui fait du travail saisonnier peut aussi bénéficier de ce volet pour développer ses compétences pendant les périodes où elle est sans emploi.

Conditions générales

Les conditions générales d'admissibilité des individus aux mesures actives d'emploi s'appliquent. Les catégories des personnes admissibles sont détaillées aux sections 1 et 2 du chapitre 2.1 [Clientèle individu admissible à l'offre de service d'emploi](#).

3.3.2. Référence des personnes participantes

Lorsque l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi convient avec la personne que le volet expérience de travail de la mesure Subvention salariale représente une solution intéressante à sa situation, celle-ci ou celui-ci le réfère la personne à un organisme ayant présenté un projet.

Un organisme ayant un projet, peut proposer à une personne qu'il compte prendre à son emploi, de rencontrer un agent d'aide à l'emploi du bureau de Services Québec de sa région, afin d'évaluer avec elle si la mesure représente une solution adaptée à sa situation.

3.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises**3.4.1. Employeurs admissibles**

Les employeurs admissibles sont les organismes à but non lucratif (OBNL), les corporations municipales et les conseils de bande, qui offrent une expérience professionnelle transférable. Il est à noter qu'une coopérative dont les statuts précisent qu'elle est sans but lucratif est admissible à titre d'OBNL.

L'employeur doit être en mesure d'offrir à la ou au travailleur l'encadrement et le suivi requis.

L'employeur doit offrir des postes au Québec, y avoir un bureau ou un établissement immatriculé auprès du Registraire des entreprises du Québec, et se conformer aux législations en vigueur.

L'employeur doit s'assurer que les participants ou les participantes à la mesure sont couverts par sa police d'assurance responsabilité.

3.4.1.1. Exclusions

Sont exclus les organismes suivants :

- les partis ou associations politiques ;
- Les ministères et organismes du gouvernement du Québec dont le personnel est nommé et rémunéré en vertu de la Loi sur la fonction publique du Québec (L.R.Q., C.F31). Pour identifier ces derniers, consulter la liste des organismes gouvernementaux, à http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/secretariat/statut_o

3.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises

RÉFÉRENCE

[bligation 2012.pdf](#) ; si la colonne 6 de l'organisme est cochée, celui-ci est inadmissible ;

- les ministères et organismes du gouvernement fédéral ;
- les organismes inscrits au Registraire des entreprises non admissibles aux contrats publics ([RENA](#)) ;
- les organismes qui n'ont pas fini de rembourser une dette contractée envers le Ministère, sauf ceux qui respectent une entente écrite de remboursement avec le Ministère ;
- les organismes dont les activités portent à controverse, et avec lesquels il serait déraisonnable d'associer le nom du Ministère ;
- les organismes dont les activités sont interrompues en raison d'un conflit de travail (grève ou lock-out) ;
- les employeurs faisant partie de la famille immédiate du candidat participant ou de la candidate participante, et les employeurs pour lesquels le candidat participant ou la candidate participante, ou un membre de leur famille immédiate fait partie du conseil d'administration, à moins que le Ministère ne soit convaincu que le participant ou la participante n'a pas été embauché par favoritisme aux dépens d'autres candidats ou candidates qualifiés.

Précisions pour les organismes spécialisés en employabilité :

Les organismes spécialisés en employabilité financés par le Ministère dans le cadre des mesures Projets de préparation à l'emploi, Services d'aide à l'emploi et les entreprises d'entraînement financées dans le cadre de la Mesure de formation de la main-d'œuvre ne sont généralement pas admissibles à la Subvention salariale.

En effet, lorsqu'un organisme est exclusivement financé par le Ministère, les dépenses salariales étant couvertes par l'entente de soutien financier, octroyer une subvention salariale équivaldrait à du double financement. Dans ce cas, l'organisme n'est pas admissible.

Toutefois, il arrive qu'un organisme spécialisé en employabilité offre d'autres services indépendants de l'entente de soutien financier avec le Ministère, et doit embaucher des travailleuses ou des travailleurs. Dans ce cas, il pourrait recevoir une subvention salariale comme tout autre organisme à but non lucratif, pour un emploi non lié à l'entente. L'organisme doit toutefois démontrer que le poste est indépendant du financement du Ministère.

Par exemple, une entreprise d'insertion pourrait être admissible au volet expérience de travail, pour la réalisation d'activités ponctuelles, non récurrentes, différentes des activités productives de l'entreprise, et non reliées, directement ou indirectement, à l'encadrement des participantes ou des participants.

3.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises**RÉFÉRENCE****3.4.2. Activités admissibles**

Les activités admissibles dans le cadre du volet expérience de travail présentent les caractéristiques suivantes :

- les activités sont exécutées dans le cadre d'un emploi rémunéré au sein d'un organisme ; à cette fin, une subvention salariale est versée à l'employeur pour couvrir une partie ou la totalité du salaire de la personne participante ;
- les activités portent sur la réalisation d'activités régulières ou additionnelles ;
- Le projet offre une expérience de travail arrimée aux besoins du marché du travail, permettant d'atteindre l'objectif du volet, soit le développement ou le maintien des compétences des individus, en vue de faciliter leur intégration sur le marché du travail dans un emploi durable ;
- Un encadrement adéquat doit être assuré par l'organisme et des activités d'aide à la recherche d'emploi doivent être prévues afin d'augmenter les chances des personnes participantes d'intégrer un emploi présentant de bonnes possibilités de rétention, une fois la participation au projet terminée.

Dans les dernières semaines de participation, des activités d'aide à la recherche d'emploi sont prévues. À titre d'exemple :

- élaboration d'un curriculum vitae et d'une lettre de présentation ;
- consultation des offres d'emploi ;
- préparation à la participation à des entrevues ;
- établissement d'un plan individuel de recherche d'emploi ;
- consultation des salles multiservices/libre-service, etc.

3.4.3. Emplois admissibles

La subvention est accordée, pour permettre à la personne participante d'occuper un poste vacant ou additionnel au sein de l'organisme.

Les emplois admissibles sont :

- d'une durée déterminée ;
- à temps plein entre 30 et 40 heures par semaine, selon le nombre d'heures correspondant à la durée de la semaine normale de travail de l'organisme. Une personne éloignée du marché du travail, pour qui une intégration progressive en emploi est souhaitable, peut le faire ;
- à temps partiel entre 15 et 29 heures.

3.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises**RÉFÉRENCE**

Le salaire versé doit respecter l'échelle salariale en vigueur au sein de l'organisme, ou correspondre au salaire habituellement versé pour une occupation similaire.

3.4.3.1. Exclusions

Les emplois exclus sont ceux :

- pour lesquels s'applique aussi une autre subvention qui vise les mêmes objectifs que ceux de la mesure ; toutefois, un montage financier est possible dans une telle situation, à condition que le total des subventions ne dépasse pas le maximum prévu au volet de la mesure (voir section [4.4.6.2 – Dépenses admissibles](#)) ;
- qui peuvent être occupés par une personne assujettie à une convention collective comportant un droit de rappel, sauf s'il y a une entente convenue avec les employés ou leur association représentative ;
- qui auraient pour effet de réduire la durée normale de travail des effectifs réguliers, sauf s'il s'agit d'une disposition de la convention collective, ou s'il y a une entente convenue avec les employés ou leur association représentative ;
- qui sont devenus vacants à la suite d'une mise à pied, c'est-à-dire d'une suspension temporaire du contrat de travail, au cours des trois derniers mois ;
- qui sont devenus vacants à la suite d'un congédiement sans motif sérieux ;
- qui visent le remplacement d'employés qu'on prévoit mettre à pied, licencier ou congédier ;
- qui sont obtenus et occupés avec l'intermédiaire d'une agence de location de main-d'œuvre ;
- qui visent la propagation d'une doctrine religieuse, ou à caractère sexuel ou politique ;
- qui sont rémunérés uniquement à la commission ;
- qui visent à offrir des services personnels à l'employeur (la garde de ses enfants, son entretien ménager, etc.).

Note : Il peut arriver que l'organisme souhaite recruter une personne candidate en particulier. Il est important de s'assurer de son admissibilité en regard de son profil. À cet effet, l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi responsable confirmera cet élément.

3.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises**RÉFÉRENCE****3.4.4. Élaboration d'une proposition**

Les éléments à inclure lors de l'élaboration d'une proposition sont :

- une description précise du ou des postes offerts ;
- un calendrier détaillé des activités à réaliser pour le ou les postes ;
- les compétences requises ;
- le soutien et l'encadrement donnés par l'organisme pendant le déroulement de l'activité ;
- la durée et le salaire offert.

La proposition peut également inclure une prévision d'activités d'accompagnement ou de formation d'appoint.

L'élaboration et la présentation d'une demande par l'organisme permettent de bien évaluer la pertinence de l'expérience offerte et de l'encadrement fourni, de sélectionner les postes pour lesquels les expériences sont qualifiantes, et de s'assurer que ce type d'expérience correspond aux besoins de personnes participantes, en lien avec leur plan d'intervention.

Ceci peut éviter d'approuver des postes pour lesquels aucune personne participante ne sera référée par la suite, faute de candidates ou de candidats nécessitant l'expérience offerte.

3.4.5. Analyse de la proposition

Les éléments à considérer dans l'analyse d'une demande sont :

- la nature de l'expérience offerte ;
- la réalité du marché du travail ;
- la concordance entre l'expérience offerte et les besoins de la personne participante ;
- la transférabilité de l'expérience ;
- la capacité d'accueil et d'encadrement de l'organisme ;
- la disponibilité de candidates ou de candidats ;
- les activités prévues de recherche d'emploi ;
- la durée de l'expérience et le salaire offert ;
- l'admissibilité des autres frais.

La décision doit être communiquée à l'organisme dans tous les cas. S'il s'agit d'un refus, les motifs justifiant le refus doivent être communiqués à l'organisme. Si le projet est accepté, il doit être mis en circulation, afin que le personnel du bureau de Services Québec puisse y référer des candidates ou des candidats.

3.4.6. Négociation

3.4.6.1. Durée de la subvention

La durée de la subvention, incluant les activités d'aide à la recherche d'emploi, ne doit pas dépasser 30 semaines. Une expérience professionnelle d'un maximum de 30 semaines est jugée suffisante pour servir de tremplin vers un emploi. Pour une personne handicapée, la durée de participation à la mesure peut s'étendre jusqu'à un maximum de 60 semaines.

Lors de l'interruption de la participation, notamment en cas de grève, de sinistre, de maladie, d'accident de travail ou de congé parental, le Ministère repousse l'échéance de l'entente de façon à accorder le nombre prévu de semaines de subvention :

- si le retour à l'emploi se produit à l'intérieur de la durée prévue à l'entente initiale.

Lorsque le retour à l'emploi survient après la fin prévue à l'entente, le Ministère peut repousser l'échéance de cette entente de façon à accorder le nombre prévu de semaines de subvention :

- si la personne participante et l'employeur le souhaitent.

3.4.6.2. Dépenses admissibles

1— Subvention au salaire

Le taux maximal de la subvention autorisé est de 100 % du salaire brut, sans toutefois excéder l'équivalent du salaire minimum, pour un maximum de 40 heures. Les heures travaillées au-delà d'un horaire de 40 heures par semaine ne sont pas couvertes par la subvention. Le taux de la subvention au salaire accordé peut être réajusté à la baisse en fonction de l'amélioration des capacités d'intégration de la personne participante et de l'évolution des exigences de l'emploi offert.

Les jours de congé de maladie ainsi que les jours fériés et chômés, habituellement reconnus et rémunérés par l'employeur, sont couverts par la subvention. Les heures supplémentaires effectuées en sus du nombre d'heures prévu à l'entente de même que la paie de vacances est exclue du calcul de la subvention.

Les [charges sociales](#) obligatoires liées à l'emploi sont remboursables.

3.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises**RÉFÉRENCE****2— Accompagnement**

Il est possible d'accorder une subvention pour couvrir une partie ou la totalité du salaire ou des honoraires d'une ou d'un accompagnateur. Une telle subvention est accordée lorsque l'on évalue que l'intégration de la nouvelle employée ou du nouvel employé nécessitera un accompagnement nettement plus soutenu que ce qui est habituellement requis dans le cadre de la mesure.

L'accompagnement offert dans le cadre du volet expérience de travail peut notamment inclure l'accueil de la nouvelle employée ou du nouvel employé, la familiarisation avec son environnement, l'acquisition des pratiques de travail, l'apprentissage de ses tâches et un soutien pour favoriser son acquisition d'une expérience qualifiante et transférable.

La pertinence d'accorder une subvention pour l'accompagnement, le taux de subvention, sa durée et son montant sont établis en fonction des besoins de la ou du travailleur et de la complexité de l'emploi.

L'accompagnement est généralement offert par une personne accompagnatrice de l'entreprise. L'employeur peut également choisir d'avoir recours à une ou à un intervenant du secteur privé pour fournir cet accompagnement.

La subvention peut couvrir jusqu'à 100 % du salaire brut ou des honoraires de la personne accompagnateur pour un montant maximal de 1 500 \$.

L'accompagnement peut être offert pour un nombre limité de semaines en début de participation, ou s'étaler tout au long de celle-ci. Sa durée maximale correspond à la durée de l'entente.

3— Formation d'appoint

Il est possible, au besoin, d'accorder une subvention pour rembourser à l'employeur le coût d'activités de formation.

Ces activités de formation d'appoint visent l'acquisition ou la mise à niveau de compétences requises pour l'exercice des fonctions de la personne participante. Il s'agit de compétences qu'une ou qu'un nouvel employé devrait normalement avoir.

Ces activités de formation, données en entreprise ou à l'externe, doivent être des activités structurées, pour lesquelles les apprentissages sont mesurables.

La subvention pour la formation d'appoint permet de couvrir :

- jusqu'à 100 % des coûts directs reliés à la formation ;
- un maximum de 80 heures de formation ;
- jusqu'à un montant maximal de 3 600 \$.

Peuvent être inclus dans le montant de subvention :

- le coût d'achat de la formation ;

4.1. Objectif

- le matériel pédagogique ;
- le salaire des formateurs qui ne font pas partie du personnel de l'entreprise.

Ne sont pas couverts par la subvention pour la formation d'appoint :

- le salaire de la personne participante ;
- les équipements ou le matériel qui sont normalement requis pour l'exercice des fonctions de l'employé (bottes, outils, vêtements spécifiques, etc.) ;
- le salaire de l'employé régulier de l'entreprise qui donne de la formation à la personne participante.

4— Frais généraux pour personnes handicapées

Des frais généraux d'au plus 10 000 \$ par personne participante handicapée peuvent être remboursés pour couvrir certaines dépenses. Le chapitre 2.8 [Accessibilité des services du Secteur d'Emploi aux personnes handicapées](#) précise les modalités applicables.

4. Subvention salariale combinée au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)**4.1. Objectif**

Un des objectifs est de permettre de former et de rehausser les compétences de la main-d'œuvre pour les besoins du marché du travail, en offrant la possibilité aux entreprises de recevoir une subvention salariale sur une plus longue durée (52 semaines au lieu de 30 semaines), lorsqu'elles embauchent une personne sans emploi et qu'elles la forment dans le cadre d'un Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). L'avantage est que la formation en apprentissage par le PAMT est déjà bien structurée, ainsi que les compétences à développer.

Pour l'entreprise, cette formule devient une opportunité, puisqu'elle peut à la fois combler son besoin de main-d'œuvre, entreprendre la qualification de celle-ci selon les exigences du métier visé, tout en étant compensé financièrement durant une période prévue.

Le jumelage à la mesure subvention salariale pendant 52 semaines, où l'individu à l'occasion de débiter des apprentissages et de développer des compétences, deviendra un incitatif pour les entreprises à embaucher des personnes qui, autrement, n'auraient pas été inscrites au PAMT, leur ouvrant ainsi de nouveaux bassins de main-d'œuvre.

Pour l'individu, cette mesure représente l'occasion d'apprendre de façon approfondie un métier, et éventuellement, obtenir une qualification professionnelle émise par l'État, susceptible d'être la première et peut-être la seule de sa vie, et ce, sans passer par les bancs d'école.

RÉFÉRENCE

4.2. Description**RÉFÉRENCE****4.2. Description**

Les 26 à 30 premières semaines sont initiées selon le modèle de la Subvention salariale volet insertion en emploi, afin de permettre à l'individu :

- de se familiariser avec le domaine d'emploi ;
- de commencer ses apprentissages ;
- de confirmer son choix professionnel.

Entre la 27^e et la 31^e semaine, le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est mis en place et se poursuit jusqu'à la fin prévue de la mesure soit, jusqu'à 52 semaines.

Le suivi assuré par les intervenants impliqués dans le parcours de la personne participante permettra d'évaluer et de s'assurer de l'évolution attendue au fur et à mesure que se déroulera la participation. Comme un contexte d'apprentissage doit être à la fois encadrant et souple, si l'intégration de la personne dans l'entreprise se fait rapidement, il n'est pas interdit à l'entreprise de débiter l'apprentissage sur des éléments de compétence. Lors de l'introduction officielle du PAMT dans l'entreprise, les éléments de compétence déjà maîtrisés pourront être alors consignés dans le plan individuel d'apprentissage.

4.3. Participation des individus**4.3.1. Personnes participantes admissibles**

Cette mesure est conçue pour une clientèle sans qualification professionnelle, éloignée du marché du travail, qui présente des difficultés d'intégration en emploi, pour qui la formation générale n'est pas une option adaptée à ses besoins, et qui présente un intérêt marqué pour l'apprentissage d'un métier faisant partie de ceux offerts dans un PAMT. Elle vise principalement :

- des prestataires d'un programme d'assistance sociale établi en vertu de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1), soit les prestataires du programme d'aide sociale, les prestataires du programme de solidarité sociale et les participants au Programme objectif emploi (note : aux fins de l'application des présentes modalités, les personnes admises au Programme de soutien financier aux mineures enceintes bénéficient des mêmes avantages que ceux accordés aux prestataires d'un programme d'assistance sociale) ;
- des personnes immigrantes ;
- des jeunes de moins de 25 ans ;

4.4. PAMT admissibles**RÉFÉRENCE**

- toutes les personnes sans qualification professionnelle², et pour qui l'expérience de la formation générale dans un établissement d'enseignement ne convient pas.

4.3.2. Référence des personnes participantes

C'est à l'intérieur du processus habituel d'évaluation d'aide à l'emploi que l'agente ou l'agent responsable du dossier de l'individu peut utiliser cette option à offrir à la clientèle qui rencontre le profil recherché. Il est primordial que cette mesure soit présentée comme un tout, c'est-à-dire comme une combinaison de la Subvention salariale avec l'ajout du PAMT en cours de route. Elle doit être expliquée de façon à bien illustrer les objectifs respectifs, mais complémentaires de chacune soit :

Subvention salariale :

- vise à expérimenter un domaine d'emploi en passant par l'apprentissage en entreprise ;
- valide les intérêts de l'individu, ses capacités, habiletés et compétences à être en emploi.

Les apprentissages et l'adaptation qui s'échelonnent sur 26-30 semaines sont suffisants pour arriver aux objectifs visés par la subvention salariale. Le PAMT prend le relais par la suite et vient consolider le travail fait en amont.

Programme d'apprentissage en milieu de travail :

- permet à l'individu de poursuivre en acquérant les connaissances et les compétences liées au métier choisi ;
- vise la qualification professionnelle de cet individu déjà en emploi en vue d'atteindre une certification d'État.

Il est à noter que l'intérêt peut venir de l'individu qui a trouvé une entreprise chez laquelle la possibilité de la Subvention salariale et/ou le PAMT lui ont été signalés.

L'inverse est également possible, c'est-à-dire qu'une entreprise peut manifester un intérêt à l'agente ou l'agent responsable de la mesure envers un individu qu'elle souhaite embaucher via une des deux mesures.

Dans les deux cas, l'individu et l'entreprise doivent être évalués, afin de s'assurer que chacune des parties correspond au profil requis.

4.4. PAMT admissibles

L'ensemble des métiers visés par un PAMT est accessible à la mesure.

² Sans qualification professionnelle : aucun diplôme ou seulement un diplôme de Secondaire 5 (DES) ou un Diplôme d'études collégiales (DEC) général.

4.4. PAMT admissibles**RÉFÉRENCE**

Cependant, certains métiers spécialisés, de niveau de compétences professionnel ou technique, peuvent exiger de détenir des connaissances théoriques ou des connaissances de base difficiles à acquérir en milieu de travail.

Afin de favoriser la rétention en emploi, le maintien dans le PAMT et la qualification des personnes participantes, les métiers n'exigeant pas ou peu de préalables devraient être favorisés. (voir [Exemples de PAMT dans lesquels des personnes participantes au projet-pilote se sont déjà inscrites](#)).

4.4.1. Métiers saisonniers

Les métiers saisonniers sont admissibles.

Les conditions pour être admissibles sont les suivantes :

- la durée du métier doit correspondre au nombre de semaines habituel dans un secteur d'activités donné sur le marché du travail local, et être au minimum de quatre mois, afin de permettre à l'individu de se familiariser avec le domaine d'emploi, de valider son intérêt et ses capacités à entreprendre un PAMT ;
- l'emploi saisonnier doit être récurrent. L'employeur devra démontrer la rétention en emploi ou le rappel des employés dont les postes ont fait l'objet d'une subvention la saison précédente ;
- la période de référence pour l'application de la subvention seule ou de façon combinée avec le PAMT sera la saison. Ainsi, la première saison, même si elle dépasse six mois, l'employeur n'aura droit qu'à la subvention salariale de 50 %. Dès la saison suivante, il devra commencer le PAMT et pourra bénéficier, en plus du crédit d'impôt de la subvention salariale au taux dégressif, pour un maximum de six mois ;
- seuls les métiers saisonniers sont acceptés. Par exemple, un cuisinier engagé par un club de golf pour la saison estivale ne pourrait bénéficier de la mesure Subvention salariale combinée au PAMT (SS-PAMT), puisque le métier de cuisinier n'est pas un métier saisonnier.

Voici une liste des métiers dotés d'un PAMT, qu'on peut qualifier de saisonniers :

- abatteur manuel ;
- contrôleur de la qualité dans les usines de transformation de produits marins ;
- opérateur de machines utilisées en récolte du bois ;
- opérateur de machines utilisées en voirie forestière ;
- ouvrier serricole ;

4.5. Durée et taux de la subvention

- ouvrier en aménagement paysager ;
- ouvrier sylvicole-débroussailleur ;
- préposé à la transformation des produits marins.

4.5. Durée et taux de la subvention

La mesure peut s'échelonner sur 52 semaines. Les 26 à 30 premières semaines seront subventionnées au taux de 50 % du salaire brut, maximum l'équivalent du salaire minimum (incluant les organismes en économie sociale). À partir de la 27^e-31^e semaine, le taux de subvention passera de 50 % à 25 % jusqu'à la fin. À partir de ce moment, le crédit d'impôt se combine au taux de subvention (voir [Exemples de calculs](#)).

La subvention offerte couvre une partie du salaire de la personne embauchée, et peut également couvrir le coût de son accompagnement ou d'une formation d'appoint (mêmes règles que pour la subvention salariale régulière).

RÉFÉRENCE

4.6. Actualisation pour la clientèle Femme et les métiers à prédominance masculine ou non traditionnel**RÉFÉRENCE****4.6. Actualisation pour la clientèle Femme et les métiers à prédominance masculine ou non traditionnel****4.6.1. Objectif**

L'actualisation vise à intégrer une nouvelle façon de faire qui fait davantage appel aux organismes spécialisés en employabilité, et encourager un meilleur arrimage entre les personnes intervenantes. Aussi, l'actualisation s'inscrit en continuité des efforts ministériels pour l'intégration de la main-d'œuvre féminine dans des secteurs et des métiers traditionnellement masculins.

D'une part, cela vise à favoriser la participation des femmes. Augmenter la participation des femmes, représente une opportunité de répondre aux besoins de main-d'œuvre dans plusieurs métiers du PAMT qui figurent sur la liste des professions présentant de bonnes ou d'excellentes perspectives d'emploi. Aussi, plusieurs PAMT correspondent à la description des métiers non traditionnels pour les femmes. On remarque que les métiers non traditionnels sont parfois oubliés quand vient le temps de choisir une carrière, alors qu'ils offrent des perspectives d'emploi intéressantes.

D'autre part, cette actualisation vise à permettre de faire rayonner davantage la mesure Subvention salariale combinée au PAMT (SS-PAMT) qui gagne à être utilisée et connue, car elle constitue un moyen innovant d'intégrer en emploi la main-d'œuvre éloignée du marché du travail, en plus de contribuer à la diversification des choix professionnels et réduire les écarts entre les femmes et les hommes.

4.6.2. Participation des individus**Participant·es admissibles**

Cette mesure est conçue pour une clientèle sans qualification professionnelle, et pour qui l'expérience de la formation générale dans un établissement d'enseignement ne convient pas.

Le processus bonifié de la mesure vise les femmes intéressées par un métier non traditionnel faisant partie des métiers du PAMT.

Référence des participant·es

L'actualisation de la mesure fait davantage appel aux organismes spécialisés en employabilité pour favoriser un accompagnement de la main-d'œuvre féminine en amont de la mesure SS-PAMT. Cet accompagnement vise à susciter l'intérêt des candidates pour les métiers à prédominance masculine dès le début de leur parcours, tout en vérifiant que ce choix professionnel correspond à leurs compétences et leurs aspirations. Il vise également à favoriser, dans un deuxième temps, leur intégration et leur maintien en emploi dans le cadre de SS-PAMT.

Subvention salariale combinée au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)**4.6. Actualisation pour la clientèle Femme et les métiers à prédominance masculine ou non traditionnel****RÉFÉRENCE**

Lors de l'évaluation d'aide à l'emploi, l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi est invité à cibler les femmes pour qui l'exploration des métiers non traditionnels ou une référence à SS-PAMT seraient adéquates, et à référer celles-ci vers les organismes spécialisés en employabilité, notamment ceux spécialisés pour la main-d'œuvre féminine.

La participante peut ainsi être référée à un organisme spécialisé en employabilité pour :

- de l'orientation ;
- vérifier son choix professionnel ;
- de l'exploration ;
- un stage ;
- un soutien dans sa démarche de recherche d'emploi.

Au besoin, cet accompagnement peut se poursuivre pendant la Subvention salariale en faisant appel au même organisme spécialisé en employabilité.

Exemples de métiers à prédominance masculine où des femmes se sont déjà inscrites dans le cadre du SS-PAMT :

- Boucher/bouchère de détail ;
- Conseiller/conseillère en vente automobile ;
- Dessinateur/dessinatrice de structure métallique ;
- Ébéniste ;
- Machiniste sur machine-outil conventionnelle* ;
- Mécanicien/mécanicienne de chantier* ;
- Soudeur/soudeuse*.

*Intéressant à noter : Ces métiers font partie également de la Subvention fédérale aux apprentis pour les femmes (SIA-F) offerte dans le cadre du Sceau rouge régi par le gouvernement du Canada.

5.1. Objectifs**RÉFÉRENCE****5. Subventions salariales dans le secteur de la construction****Contexte**

Dans le cadre du Plan d'action pour le secteur de la construction, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et la Commission de la construction du Québec (CCQ) travaillent ensemble pour mettre en œuvre des solutions pour réduire la rareté de la main-d'œuvre et favoriser l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée dans ce secteur.

Afin de favoriser une meilleure intégration des travailleuses et travailleurs faisant partie de groupes de personnes sous-représentées dans le secteur, le MESS et la CCQ collaborent pour faciliter l'application de la subvention salariale, volet insertion en emploi à l'industrie de la construction laquelle a des caractéristiques particulières. Parmi les plus marquantes : la durée limitée des projets, le nombre important de travailleurs et travailleuses et d'entreprises, notamment les petites entreprises (85 % des entreprises ont moins de cinq salariés), la spécialisation, la mobilité de la main-d'œuvre et l'aspect souvent cyclique et saisonnier des emplois.

La CCQ jouera un rôle-conseil afin de mobiliser les partenaires principaux de l'industrie de la construction et optimiser les retombées des subventions salariales pour l'intégration en emploi. La CCQ informera ses partenaires de la disponibilité de ces subventions.

5.1. Objectifs

Intégrer un emploi dans le secteur de construction représente un enjeu persistant pour les personnes faisant partie de certains groupes qui sont sous-représentés dans ce secteur. C'est notamment le cas pour les femmes, les personnes immigrantes et les membres d'une minorité visible, les Premières Nations et les Inuits et les personnes handicapées qui font face à des obstacles pour leur intégration en emploi.

Dans le secteur de la construction, les emplois dépendent des contrats et peuvent rarement être qualifiés d'emplois offrant de bonnes possibilités de rétention. L'objectif de la subvention salariale dans ce contexte est de viser une expérience significative pour que la personne se maintienne durablement dans le secteur de construction ou qu'elle transfère ses acquis dans des emplois d'autres secteurs.

5.2. Participation des individus

5.2.1. Personnes participantes admissibles

Les personnes qui voudraient commencer un emploi dans l'industrie de la construction pourraient bénéficier d'une subvention salariale s'il est déterminé qu'elles font face à des difficultés pour intégrer un emploi dans cette industrie. Même une personne détenant un certificat pour accéder à un métier ou occupation de la construction peut avoir différents obstacles à l'embauche, dont de la discrimination.

Les personnes faisant partie des groupes sous-représentés et qui font face à des obstacles pour intégrer un emploi dans le secteur de la construction sont :

- Les femmes ;
- Les membres des Premières Nations et les Inuits ;
- Les personnes handicapées ;
- Les personnes immigrantes et les membres d'une minorité visible ;
- Les prestataires des programmes d'assistance sociale.

Ces personnes pourraient bénéficier d'une subvention salariale pour favoriser leur intégration si elles répondent aux conditions générales d'admissibilité de l'un des trois types suivants :

- La Subvention salariale Insertion en emploi;
- Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) ;
- Le Programme d'aide à l'intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuits (PAIPNI).

Bien qu'une attention particulière soit portée sur les groupes de personnes sous représentés comme indiqué plus haut, cela n'exclut pas l'admissibilité de toute personne pour qui la subvention salariale est la mesure adéquate pour répondre à ses besoins et intégrer un emploi dans la construction.

5.2.2. Référence des personnes participantes

Les personnes intéressées par la subvention salariale peuvent contacter directement leur bureau de Services Québec, pour qu'une agente ou un agent d'aide à l'emploi évalue leur besoin et leur admissibilité.

La clientèle peut aussi provenir :

5.2. Participation des individus**RÉFÉRENCE**

- Du repérage réalisé par la CCQ auprès des personnes autorisées à travailler dans la construction, mais qui éprouvent de la difficulté à trouver du travail. La CCQ dirigera ces personnes vers Services Québec.
- Du dépistage réalisé par les organismes spécialisés en employabilité qui recommandent l'émission d'une lettre d'admissibilité à une subvention salariale.

L'agente ou l'agent d'aide à l'emploi convient donc avec la personne que la subvention salariale est une solution intéressante pour son intégration en emploi.

L'analyse des besoins effectuée lors de l'entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi doit permettre d'identifier le type de subvention salariale adéquat selon le profil de la personne.

La lettre d'admissibilité

Lorsque la personne est admissible à la mesure, l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi produit une lettre d'admissibilité et la lui remet. Cette dernière le responsabilise et favorise l'autonomie dans la prise en charge de sa démarche d'emploi. La lettre d'admissibilité facilite également la promotion de la subvention salariale auprès des employeurs.

Pour de l'aide à la recherche d'emploi, la personne admissible pourrait se présenter dans un bureau régional de la CCQ pour s'informer des mécanismes et les conditions d'accès à l'industrie (ex. obtenir une garantie ou une lettre d'engagement d'une entreprise pour obtenir un certificat) ou s'informer auprès d'une association syndicale.

Elle peut également être référée par une agente ou un agent d'aide à l'emploi vers un organisme spécialisé en employabilité pour la recherche d'un emploi. Certains organismes collaborent déjà avec la CCQ, par exemple, l'OSDMOF³ pour les femmes, le TCRI⁴ pour les personnes immigrantes et les minorités visibles ou encore la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec pour les Premières Nations et Inuits.

Selon les besoins de l'individu, une deuxième lettre d'admissibilité pourrait être émise pour une nouvelle participation auprès du même employeur ou d'un nouvel employeur.

Le parcours demeurera ouvert pour 52 semaines.

³ Organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.

⁴ Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes.

5.3. Gestion de la mesure auprès des employeurs

5.3.1. Employeurs admissibles

Se référer à la section [2.4.1](#) du présent chapitre.

Pour être admissible à la mesure, l'employeur doit être en mesure d'offrir l'encadrement requis à la ou au travailleur et assez d'heures pour acquérir de l'expérience.

L'employeur peut demander une subvention salariale jusqu'à 10 jours ouvrables à la suite de l'embauche d'une personne participante ayant déjà une lettre d'admissibilité. L'entreprise peut être enregistrée à la CCQ ou non.

5.3.2. Emplois admissibles

Pour être admissible, l'emploi doit permettre aux personnes participantes de travailler un minimum de 120 heures par mois. Toutefois, si un emploi à temps partiel convient mieux pour certaines personnes participantes le nombre d'heures minimum peut être de 60 heures par mois.

Le secteur de la construction propose des emplois où les tâches sont réalisées sur les chantiers de construction assujettis à la Loi R-20 ou en dehors de ceux-ci (exemptés de la Loi R-20).

Il existe au Québec quelque 25 métiers et une trentaine d'occupations dans le secteur de la construction. La liste des métiers et des occupations spécialisées se trouve sur le site de [la Commission de la construction du Québec](#).

Pour ce qui est des occupations non spécialisées, elles sont décrites dans les annexes des quatre grandes conventions collectives de l'industrie de la construction. Par exemple, on peut se référer à l'annexe B de la convention collective du secteur génie civil et voirie pour connaître [la description des occupations](#).

Les emplois admissibles sont :

- ✓ assujettis à la loi R-20 dans les quatre secteurs soit, industriel, institutionnel et commercial, génie civil et voirie et résidentiel ;
- ✓ non assujettis à la loi R-20 (ex. employés de municipalités, certains secteurs de rénovations résidentielles, employés permanents des centres de services scolaires et des hôpitaux, etc.).

Les emplois admissibles peuvent ou ne pas être assujettis à la loi R-20.

Emplois assujettis à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

5.3. Gestion de la mesure auprès des employeurs**RÉFÉRENCE**

Pour travailler sur un chantier de construction, la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20)* s'applique et une personne doit détenir un certificat de compétences. L'émission du certificat de compétences est faite par la CCQ.

Emplois non assujettis à la loi R-20

Les emplois non assujettis se retrouvent principalement en dehors des chantiers de construction. Les entreprises de rénovation, d'entretien ou de réparation peuvent engager des travailleuses et travailleurs de la construction n'ayant pas besoin d'un certificat de compétences délivré par la CCQ, et ce, pour exécuter [des travaux exemptés de la Loi R-20](#). Un peintre ou un charpentier-menuisier pourrait faire partie de cette catégorie, par exemple et bénéficier d'une subvention salariale.

5.3.3. Durée de la subvention

Un maximum de deux (2) ententes de subventions consécutives ou interrompues par une période d'inactivité (sans emploi) peut être signé et la participation peut s'échelonner sur 52 semaines.

6. Tableau comparatif des volets — Subvention salariale

Voir le tableau comparatif : Subvention salariale/PRIIME/PAIPNI [Tableau comparatif \(gouv.qc.ca\)](#).